

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan ekonomi yang selalu meningkat menyebabkan kebutuhan primer, sekunder, dan tersier seseorang juga mengalami peningkatan, untuk memenuhi kebutuhan tersebut mereka harus melakukan suatu pekerjaan agar mendapatkan suatu imbalan/gaji/upah sehingga bisa mendapatkan kehidupan yang layak. Dalam Undang-Undang Dasar 1945 menyebutkan bahwa Warga Negara Indonesia berhak untuk mendapatkan pekerjaan dan hidup yang layak yang tercantum dalam Pasal 27 ayat (2) yang berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak”, yang artinya dengan adanya pekerjaan keberlangsungan hidup seseorang dapat terjamin dikarenakan dari pekerjaan tersebut mereka akan mendapatkan pendapatan yang berupa upah sehingga mereka dapat memenuhi berbagai macam kebutuhannya secara layak hal itu disebutkan juga dalam Pasal 28D ayat (2) bahwa , “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Upah merupakan salah satu dari beberapa hak pekerja/buruh yang harus dipenuhi oleh pengusaha/pemberi kerja. Ketentuan mengenai upah pekerja/buruh telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Pengertian lain dari upah ialah sebuah bayaran berupa

uang yang diberikan kepada seseorang setelah menyelesaikan pekerjaan dan usahanya secara tenaga ataupun pikiran yang mengakibatkan pekerjaan tersebut dapat terselesaikan.¹ Dengan pemberian upah tersebut diharapkan dapat memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh sehingga tercapai kehidupan yang layak. Upah yang dalam artian sebagai imbalan pekerja/buruh atas suatu pekerjaan yang telah dilakukan tersebut terikat atas suatu perjanjian kerja atau hubungan kerja. Hubungan kerja dalam Hukum Ketenagakerjaan ialah suatu hubungan yang terjadi antara seorang buruh dan seorang majikan, yang dapat terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Keterikatan mereka dalam suatu perjanjian yaitu pihak pekerja/buruh berhak menerima upah dari hasil kerjanya dan pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh berkewajiban untuk memberi upah.² Buruh dan majikan pada umumnya memiliki sifat hubungan subordinasi. Berdasarkan segi sosial ekonomis, kedudukan buruh dalam hubungan kerja adalah lebih rendah dari majikan.³

Timbulnya akibat hukum berupa hak dan kewajiban bagi para pihak, yakni pengusaha dan pekerja atau buruh merupakan dampak dari adanya hubungan kerja. Untuk mencapai keseimbangan antara hak dan kewajiban, yaitu dengan cara mengetahui posisi di kita sendiri. Jika hak dan kewajiban

¹ Wisnuwardhani, "Implementasi Hak Pekerja dalam Hal Upah di Kantor Notaris", *Jurnal Cakrawala Hukum*, Vol.8, No.1 (2017), hlm. 35

² Arifuddin Muda Harahap, 2020, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Batu, Literasi Nusantara, hlm. 63

³ Wisnuwardhani, *Op.Cit.*, hlm. 39

seimbang dan terpenuhi, maka kehidupan masyarakat akan aman sejahtera.⁴ Oleh karena itu, hubungan harmonis antara pengusaha dengan buruh/pekerja menjadi suatu keharusan agar terpenuhinya hak dan kewajiban para pihak. Tetapi kenyataannya dalam hubungan tersebut tidak sedikit terjadi pelanggaran-pelanggaran terhadap hak. Permasalahan upah adalah salah satu contoh pelanggaran hak yang banyak sekali terjadi dimana upah tidak terpenuhi dengan baik oleh pengusaha. UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menerangkan bahwa “Setiap Pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, hak-hak itu dapat dipenuhi dengan penetapan kebijakan dari pemerintah yang menetapkan kebijakan mengenai upah minimum. Upah minimum ditetapkan oleh pemerintah berdasar pada kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Penetapan upah minimum yang dilakukan oleh pemerintah memiliki tujuan agar hak-hak buruh/pekerja dapat terlindungi. Akan tetapi pada pelaksanaannya pemenuhan upah tidak sesuai kondisi yang diharapkan oleh pekerja/buruh ataupun pengusaha. Demi terwujudnya pelaksanaan kebijakan akan pengupahan, perlu diadakan pemantauan yang dilakukan oleh Tim Pemantau Pelaksana Pengupahan Tingkat Provinsi dan Kabupaten/Kota.⁵ Pengawasan dalam pelaksanaan Upah Minimum Provinsi

⁴ Mustari, “Hak Atas Pekerjaan Dengan Upah Yang Seimbang”, *Jurnal Supremasi*, Volume XI, No. 2 (2016), hlm. 109

⁵ Adam Kholik, 2017, “Implementasi Pengawasan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Terhadap Pemberian Upah Minimum Kota Bagi Perusahaan Di Kota Pasuruan” (Skripsi Fakultas Syariah UIN Maulana Malik Ibrahim), hlm. 6

adalah upaya kegiatan untuk selalu menjamin agar setiap pengusaha dan perusahaan-perusahaan yang terdapat di Provinsi DIY dalam memberikan upah layak kepada pekerja/buruh supaya tidak menyimpang dari UMP yang telah ditetapkan oleh Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta, dalam pengawasannya yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja provinsi DIY dalam mewujudkan kebijakan upah minimum berdasarkan adanya penetapan upah minimum provinsi, kebijakan yang sudah disahkan oleh Gubernur DIY kemudian diterapkan disemua perusahaan yang terdapat di provinsi DIY.⁶ Seperti yang disebutkan dalam Pasal 178 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pengawasan Ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada pemerintahan pusat, pemerintahan Provinsi, dan pemerintahan kabupaten/kota. Kelayakan gaji merupakan salah satu instrumen penting dalam menilai kondisi kerja dalam sebuah lingkungan kerja. Di Daerah Istimewa Yogyakarta, Instrumen memberikan gaji ditetapkan berdasar upah minimum provinsi (UMP) Daerah Istimewa Yogyakarta dan upah minimum kabupaten (UMK). Berdasarkan data survey yang diperoleh oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Yogyakarta menunjukkan bahwa 83,3% responden pekerja kontrak menilai bahwa upah yang diterima layak dan sesuai dengan upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

⁶ Yoko Prasetyo, Ane Permatasari, “Kelayakan Upah Minimum Provinsi (UMP) Daerah Istimewa Yogyakarta dalam Memenuhi Kebutuhan Hidup Layak Pekerja Tahun 2019”, *Jurnal Pemerintahan dan Kebijakan*, Vol 2, No.1 (2020), hlm. 45

Mekanisme gaji pegawai kontrak di Daerah Istimewa Yogyakarta, berdasarkan persetujuan awal dan perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja kontrak. Sedangkan 56,3 % responden menilai bahwa, upah yang mereka terima masih dibawah standar yang ditetapkan pemerintah buruh non formal di Daerah Istimewa Yogyakarta masih mendapat gaji atau upah dibawah standar.⁷ Hal ini juga dianggap melanggar peraturan ketenagakerjaan yang mengatakan bahwa upah minimum menurut Pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 Tahun 2018 tentang Upah Minimum (“Permenaker Upah Minimum”) adalah upah bulanan terendah berupa upah tanpa tunjangan atau upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman, dan menurut Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”), pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum, baik upah minimum berdasarkan wilayah provinsi (Upah Minimum Provinsi, UMP) atau berdasarkan kabupaten/kota (Upah Minimum Kabupaten/Kota, UMK) maupun upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah Provinsi atau kabupaten/kota (Upah Minimum Sektoral, UMS).

Uraian tersebut di atas, maka penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian atau studi kasus yang mengenai bagaimana pengawasan Disnakertrans Daerah Istimewa Yogyakarta terhadap

⁷ Tim Penyusun, 2019, *Laporan Akhir Kajian Kebijakan Kondisi Kerja, Hubungan Kerja dan Penyelesaian Perelisihan Hubungan Perburuhan di Industri Derah Istimewa Yogyakarta*, https://nakertrans.jogjaprov.go.id/listdownload/c_listdownload, diakses pada tanggal 13 Oktober 2021

pemenuhan hak upah pekerja di Yogyakarta serta Faktor-faktor apa yang menghambat pengawasan Disnakertrans Daerah Istimewa Yogyakarta terhadap pemenuhan hak upah pekerja di Kota Yogyakarta. Untuk itu penulis dalam penulisan hukum ini memilih judul **“PENGAWASAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA TERHADAP PEMENUHAN HAK UPAH PEKERJA DI YOGYAKARTA”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta terhadap pemenuhan hak upah pekerja di Yogyakarta?
2. Faktor-faktor apa yang menghambat pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta terhadap pemenuhan hak upah pekerja di Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan di atas maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta terhadap pemenuhan hak upah pekerja di Yogyakarta.

2. Untuk mengetahui faktor yang menghambat pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta terhadap pemenuhan hak upah pekerja di Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh penulis mengenai “Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta Terhadap Pemenuhan Hak Upah Atas Pekerja di Yogyakarta”, penulis mengharapkan:

1. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi mengenai pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta terhadap pemenuhan hak upah pekerja di Yogyakarta.
2. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi mengenai faktor-faktor yang menghambat pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta terhadap pemenuhan hak upah pekerja di Yogyakarta.